

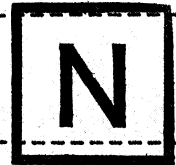
Aktenzeichen: 5 AZR 299/89

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 4. April 1990
- 5 AZR 299/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 1. Dezember 1988
Oberhausen - 2 (1) Ca 781/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. März 1989
Düsseldorf - 2 Sa 1700/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Personalakteneinsicht durch Sparkassenrevision

Gesetz: BGB § 611 Persönlichkeitsrecht, § 823 Persönlichkeitsrecht;
BDSG § 2 Abs. 3; GG Art. 1, 2; Sparkassengesetz Nordrhein-
Westfalen vom 2. Juli 1975 (GV NW S. 498) §§ 28, 29

Leitsatz:

Es verstößt nicht gegen das verfassungsrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers einer Sparkasse, wenn zur Verschwiegenheit verpflichtete Mitarbeiter der Sparkassenrevision im Einzelfall zur Überprüfung der Personalausgaben seines Arbeitgebers Einsicht in seine Personalakte nehmen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 299/89

2 Sa 1700/88 Düsseldorf

Verkündet am
4. April 1990

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. April 1990 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Arntzen und Kessel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. März 1989 - 2 Sa 1700/88 - wird zurückwiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darum, ob die Innenrevision der Beklagten und die Prüfstelle des Streitgehilfen berechtigt sind, zu Prüfungszwecken Einsicht in die Personalakte des Klägers zu nehmen, ohne zuvor sein Einverständnis einzuholen.

Die Beklagte ist eine städtische Sparkasse mit etwa 800 Mitarbeitern. Sie ist Verbandsmitglied des Streitgehilfen. Der Kläger ist bei ihr tätig und ist Mitglied des Personalrats.



- 3 -

Die Innenrevisionsabteilung ist einem Vorstandsmitglied unterstellt und unterstützt den Vorstand der Beklagten bei der Betriebsüberwachung. Die Überprüfung erstreckt sich auf alle Geschäftsbereiche der Beklagten und schließt den Personalbereich ein. Zu diesem Zweck hat die Beklagte die Innenrevisionsabteilung befugt, jede Personalakte einzusehen. Dementsprechend sehen ihre Mitarbeiter stichprobenweise einzelne Personalakten ein, um festzustellen, ob die Einstellung ordnungsgemäß erfolgt ist und ob im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses die Mitarbeiter zu Recht Leistungen vom Arbeitgeber erhalten haben und ob diese richtig berechnet worden sind. Das ist im einzelnen in einer Geschäftsanweisung für die Innenrevision geregelt.

Die Prüfer müssen sich danach stets persönlich von der Richtigkeit der zu prüfenden Unterlagen überzeugen und sind verpflichtet, über Prüfungsergebnisse und Feststellungen im Rahmen des Prüfungsauftrages strengstes Stillschweigen gegenüber unbeteiligten Dritten innerhalb und außerhalb des Hauses der Beklagten zu bewahren. Eine vorherige Mitteilung an einen jeweils betroffenen Beschäftigten oder die Personalabteilung über die Personalakteneinsicht im Einzelfall erfolgt nicht. Seit Ende Oktober 1987 wird jedoch aufgrund einer Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem Personalrat jede Einsichtnahme der Innen- und Außenrevision in die Personalakten nachträglich auf einem Vorblatt der jeweiligen Akte unter Angabe des Zeitpunktes, des Grundes und des Umfanges vermerkt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Mitarbeiter der Prüfstelle des Nebenintervenienten nehmen ebenfalls stichprobenweise Einsicht in die Personalakten im Rahmen ihres Prüfungsauftrages. Der Nebenintervenient führt Prüfungen bei den Mitgliedssparkassen - darunter auch bei der Beklagten - im Rahmen seines gesetzlichen und satzungsmäßigen Auftrages durch. Diese Außenprüfung erstreckt sich auf alle Geschäfts- und Verwaltungsvorgänge der Beklagten. Zur Prüfung des Personalaufwandes beansprucht der Nebenintervenient das Recht, auch die Personalakten im Einzelfall stichprobenweise einzusehen, damit nachgeprüft werden kann, ob der Personalaufwand sich im Rahmen gesetzlicher und tariflicher Regelungen hält. Der Kläger sieht eine Verletzung seines Persönlichkeitsrechts darin, daß die Beklagte und der Nebenintervenient ohne sein Einverständnis sein Personalakte einsehen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von 100.000,-- DM für den Fall der Zuwiderhandlung zu verurteilen, die Gewährung der Einsicht in die Personalakte des Klägers ohne dessen Einverständnis durch die Innenrevision der Beklagten oder die externe Revision durch den F (Streitgehilfen) zu unterlassen,

sowie hilfsweise

die Beklagte zu verurteilen, die Gewährung der Einsicht in die Personalakte des Klägers durch Innenrevision der Beklagten oder die externe Revision durch den R

ohne Einverständnis des Klägers zu unterlassen, ausgenommen die Vorlage einzelner Auszüge aus der Personalakte unter der Voraussetzung, daß die Revision den Prüfungsgegenstand angibt und die Erforderlichkeit der Einbeziehung der Personalakte begründet sowie der Kläger hiervon unterrichtet wird.



- 5 -

Die Beklagte und der Nebenintervenient haben Klageabweisung mit der Begründung beantragt, daß sie zur Durchführung ihres gesetzlichen Prüfungsauftrages nicht auf die stichprobenweise Einsicht in die Personalakte verzichten könnten. Die Betriebsüberwachung im Bereich des Personalwesens wäre nicht mehr gewährleistet, wenn die Revision dazu die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters einholen müßte. Der Prüfungserfolg sei nicht mehr erreichbar, wenn die Revision nicht unvermutet durchgeführt werden dürfe. Außerdem verhindere der Kläger mit seinem Verlangen auf vorherige Zustimmung zur Einsicht in die Personalakte, daß ungerechtfertigte Leistungen aufgedeckt werden; denn wer zu Unrecht Leistungen erhalten habe, werde nicht mit einer Einsicht in seine Personalakte einverstanden sein.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Das Berufungsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß die Innenrevision der Beklagten und die Außenrevision des Nebenintervenienten im Rahmen des Prüfungsauftrages befugt sind, im Einzelfall die Personalakte des Klägers und seiner Kollegen stichprobenweise zur Nachprüfung der Personalaufwendungen einzusehen. Der Unterlassungsantrag ist unbegründet.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

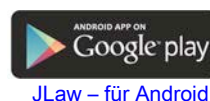
I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen Anspruch des Klägers nach § 823 Abs. 2 BGB in Verb. mit dem Bundesdatenschutzgesetz verneint. Die Personalakte des Klägers in der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Form stellt keine Datei im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes dar. Eine Datei liegt vor, wenn es sich um eine gleichartig aufgebaute Datensammlung handelt, die nach bestimmten Merkmalen erfaßt und geordnet, nach anderen Merkmalen ungeordnet und ausgewertet werden kann, wobei es nicht auf die dabei angewendeten Verfahren ankommt (§ 2 Abs. 3 Nr. 3 BDSG). Akten und Aktensammlungen stellen grundsätzlich keine Dateien dar, wenn sie nicht durch automatisierte Verfahren ungeordnet und ausgewertet werden können (§ 2 Abs. 3 Nr. 3 Halbsatz 2 BDSG). Der Kläger hat nicht behauptet, daß die Personalakten einem automatisierten Verfahren zugänglich seien. Der Kläger wendet sich mit seiner Revision auch nicht dagegen, daß die Vorinstanz die Anwendung des Bundesdatenschutzgesetzes abgelehnt hat. Ebensowenig greift er die zutreffende rechtliche Würdigung des Berufungsgerichts an, wonach sich ein Anspruch des Klägers nicht aus § 823 Abs. 2 BGB in Verb. mit § 13 BAT herleiten läßt.

II. Der Kläger ist der Auffassung, sein Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung sei dadurch verletzt, daß die Innenrevision der Beklagten und die Außenrevision des Nebenintervenienten im Rahmen ihres Prüfungsauftrages ohne Zustimmung des Klägers seine Personalakten heranziehen können. Dieses Grundrecht gewährt dem Kläger Schutz gegen die unbegrenzte Weitergabe der auf ihn bezogenen persönlichen Daten in seiner Personalakte. Deswegen müsse der Arbeitgeber den Kreis der mit Personalakten befaßten

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

- 7 -

Personen möglichst eng begrenzt halten, weil sie über den eigentlichen dienstlichen Bereich hinaus die Privatsphäre des Beschäftigten berühren (z.B. ärztliche Gutachten, Beihilfen, Ehescheidungsurteile usw.). Das seien Vorgänge, die ihrem Wesen nach geheimgehalten werden müßten. Daher bedürfe die Einsichtnahme in die Personalakte des Klägers grundsätzlich seines Einverständnisses, soweit Personen außerhalb der Personalstelle der Beklagten Einsicht nehmen wollten. Der Prüfungsauftrag der Revision sei durch die Zielsetzung des Kreditwesengesetzes eingeschränkt. Es verfolge in erster Linie die Sicherung der wirtschaftlichen Interessen der Geldanleger. Damit sei eine Überprüfung von Personalakten der Mitarbeiter nicht zu rechtfertigen. Das Einverständnis des Mitarbeiters vor Einsichtnahme in seine Personalakte gefährde auch nicht den Prüfungsauftrag, weil er keine Möglichkeit habe, den Inhalt der Personalakte zu verändern.

III. Diese Ausführungen der Revision vermögen nicht zu überzeugen. Der Kläger stützt sich auf sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Dieses gewährleistet das Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden (BVerfGE 65, 1; vgl. auch Senatsurteil vom 22. Oktober 1986 - 5 AZR 660/85 - AP Nr. 2 zu § 23 BDSG, zu I 2 a der Gründe).

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht ist Ausfluß des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Davon ist bei der rechtlichen Würdigung auszugehen. Der von Art. 1 und Art. 2 GG garantierte Persönlichkeitsschutz hat auch für das Arbeitsverhältnis und die



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 8 -

sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten Bedeutung (vgl. BAGE (GS) 48, 122, 136, 139 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, zu C I 2 b der Gründe, mit Hinweis auf BVerfGE 34, 269, 280 = AP Nr. 21 zu Art. 2 GG; Senatsurteil vom 15. Juli 1987 - 5 AZR 215/86 - AP Nr. 14 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu A I 1 der Gründe).

1. Verletzt der Arbeitgeber innerhalb des Arbeitsverhältnisses das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, so liegt darin zugleich ein Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten (vgl. Senatsurteil vom 15. Juli 1987 - 5 AZR 215/86 - AP Nr. 14, aaO, zu A I 1 a der Gründe). Bei objektiv rechtswidrigen Eingriffen in sein Persönlichkeitsrecht hat der Arbeitnehmer entsprechend den §§ 12, 862, 1004 BGB Anspruch auf Unterlassung weiterer Eingriffe (vgl. u.a. Senatsurteil vom 21. Februar 1979 - 5 AZR 568/77 - AP Nr. 13 zu § 847 BGB, zu B I 1 der Gründe, mit zustimmender Anm. von Wiese; BAGE 45, 111, 117 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu I 5 der Gründe; Senatsurteil vom 15. Juli 1987 - 5 AZR 215/86 - AP Nr. 14, aaO, zu A I 1 a der Gründe).

2. Das durch Art. 1 und 2 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Arbeitnehmer nicht nur vor einer zu weitgehenden Kontrolle und Ausforschung seiner Persönlichkeit, sondern es umfaßt ebenfalls den Schutz vor der Offenlegung personenbezogener Daten, und zwar auch solcher, von denen der Arbeitgeber in zulässiger Weise Kenntnis erlangt hat (vgl. BAGE 46, 98 = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht; Senatsurteil vo

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 9 -

15. Juli 1987 - 5 AZR 215/86 - AP Nr. 14, aaO, zu A I 1 b der Gründe). Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist jedoch nicht schrankenlos. Wo die Grenze eines unantastbaren Bereichs privater Lebens- und Informationsgestaltung endet, bestimmt sich im Einzelfall nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (vgl. BAG Urteil vom 12. Januar 1988 - 1 AZR 352/86 - NZA 1988, 621, 622).

Danach können Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht durch die Wahrnehmung überwiegend schutzwürdiger Interessen gerechtfertigt sein. Insoweit bedarf es im Einzelfall einer Güter- und Interessenabwägung um zu klären, ob dem Persönlichkeitsrecht des einen gleichwertige und schutzwürdige Interessen anderer gegenüberstehen (so BAGE 45, 111, 118 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 18. Dezember 1984 - 3 AZR 389/83 - AP Nr. 8 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 15. Juli 1987 - 5 AZR 215/86 - AP Nr. 14, aaO, zu A I 1 b der Gründe; BGHZ 13, 334, 338; 24, 72, 80; 36, 77, 82).

Für die Führung von Personalakten ergibt sich daraus: Diese dürfen nicht allgemein zugänglich sein, sondern müssen sorgfältig verwahrt werden. Der Arbeitgeber muß bestimmte Informationen vertraulich behandeln oder für die vertrauliche Behandlung durch Sachbearbeiter Sorge tragen. Außerdem muß der Kreis der mit Personalakten befaßten Beschäftigten möglichst eng gehalten werden (Senatsurteil vom 15. Juli 1987 - 5 AZR 215/86 - AP Nr. 14, aaO, zu A I 2 der Gründe; in Übereinstimmung mit BVerwG Urteil vom 28. August 1986 - BVerwG 2 C 51.84 - ZTR 1987, 152, 153).



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

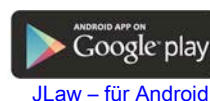
- 10 -

IV. Diese Rechtsgrundsätze hat das Berufungsgericht zutreffend angewandt. Aus der Notwendigkeit, Personalakten zu führen, ergibt sich zunächst einmal die Berechtigung der Mitarbeiter der Personalabteilung selbst, in die Personalakte Einsicht zu nehmen. Das kann den Mitarbeitern der Innenrevision im Rahmen eines Prüfungsauftrages ebenfalls nicht verwehrt sein. Damit wird der Kreis der mit Personalakten befaßten Beschäftigten nicht in unzulässiger Weise erweitert. Die Beklagte ist darüber hinaus berechtigt und verpflichtet, der Prüfstelle des Nebenintervenienten die Einsicht in die Personalakte zum Zwecke der Überprüfung im Einzelfall zu gewähren. Das folgt aus § 28 Abs. 2 und § 29 Abs. 2 Sparkassengesetz NW vom 2. Juli 1975 (GV NW S. 498). Es ist nicht richtig, wie der Kläger geltend macht, daß die Revision nach der Zielsetzung des Kreditwesengesetzes nur für die Sicherheit der Einleger Sorge tragen solle. Nach den Richtlinien des Bundesaufsichtsamtes (vgl. Erlaß des Bundesaufsichtsamtes für das Kreditwesen vom 28. Mai 1976) erstreckt sich die Prüfung der Betriebsabläufe auf alle Teilbereiche des Kreditinstituts und schließt damit die Personalverwaltung ein. Diese Prüfung dient der Einsparung vermeidbarer Personalkosten und soll die ordnungsgemäße Verwendung der dafür im Haushalt der Beklagten vorgesehenen Mittel überwachen. Dieser Aufgabe kann die Revision nur gerecht werden, wenn sie im Einzelfall die richtige Verwendung der Mittel anhand der stichprobenweise herangezogenen Personalakten überprüft. Die Vorlage nur von Auszügen aus der Personalakte - wie der Kläger mit seinem Hilfsantrag begehrt - liefe dem Prüfungszweck zuwider, denn die Prüfungsrichtlinien stellen ausdrücklich darauf ab, der Prüfende dürfe sich nicht auf die Angaben Dritter verlassen, sondern habe



die Prüfung in allen Einzelheiten selbst durchzuführen. Er kann sich dabei nicht auf die vom Sachbearbeiter der Personalabteilung vorgelegten Auszüge aus der Personalabteilung beschränken, sondern er muß sich ein zutreffendes Bild machen können.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist der Prüfungszweck nicht gewährleistet, wenn für die Heranziehung der Personalakten im Einzelfall die Zustimmung des Mitarbeiters eingeholt werden muß. Der Kläger hat in diesem Zusammenhang geltend gemacht, der Prüfungszweck werde dadurch nicht gefährdet, weil er selbst nach Erteilung seines Einverständnisses den Inhalt der Personalakte nicht ändern könne. Dabei übersieht er jedoch, daß er mit der Verweigerung der Zustimmung - wenn sie erforderlich sein sollte - die Heranziehung der Personalakte von vornherein verhindert und der Nachprüfung entzieht. Gerade wenn ein Mitarbeiter zu Unrecht Leistungen erhalten haben sollte, wird von ihm schwerlich die Zustimmung zur Heranziehung der Personalakten erwartet werden können. Ein solches Interesse wäre jedoch nicht schützenswert. Gerade daran zeigt sich, daß die Heranziehung der Personalakten im Einzelfall durch die Revision nicht von der vorherigen Zustimmung des Mitarbeiters abhängig gemacht werden kann. Die Beklagte hat hinreichend dafür Sorge getragen, daß die zur Einsichtnahme berechtigten Mitarbeiter der Revision keinen unbefugten Gebrauch von der Kenntnis der Personalakte machen können, denn sie sind ausdrücklich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Es ist dem Kläger zwar einzuräumen, daß im Einzelfall auch besonders vertrauliche Informationen in der Personalakte enthalten sein können, wie z.B. Angaben über den Gesundheitszustand. Insoweit hat der Senat aber



- 12 -

bereits darauf hingewiesen, daß besondere Vorkehrungen erforderlich sind, um den Schutz für sensible Daten zu gewährleisten. So kann es unter Umständen notwendig sein, solche Vorgänge in geschlossenen Umschlägen oder außerhalb der Personalakte in besonders gesicherten Schränken aufzubewahren (Senatsurteil vom 15. Juli 1987 - 5 AZR 215/86 - AP Nr. 14, aaO, zu A I 2 der Gründe). Damit ist den Interessen des Arbeitnehmers hinreichend Rechnung getragen, ohne das Einsichtsrecht der Mitarbeiter der Revision im Einzelfall im Rahmen des Prüfungsauftrages auszuschließen.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog
ist durch Urlaubs-
abwesenheit an der
Unterschrift ver-
hindert.

Dr. Thomas

Arntzen

Kessel



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)